



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el trece (13) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2021-00376-01 P.T. No. 20.693
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA Y OTROS.
DEMANDADO: COMUNICACION CELULAR S.A. COMCEL S.A.
FECHA PROVIDENCIA: TRECE (13) DE DICIEMBRE DE 2023.
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 24 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandante. Fijar como agencias en derecho la suma de \$150.000 a cargo de cada demandante y a favor de la demandada.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy doce (12) de enero de 2024, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cúcuta, trece (13) de diciembre de Dos Mil Veintitrés (2023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-004-2021-00376-01
RADICADO INTERNO:	20.693
DEMANDANTE:	JOSÉ HUMBERTO GARCÍA JAIMES, ANA JULIA SEPÚLVEDA VALDERRAMA, ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA y JUAN CARLOS OÑATE MERCADO
DEMANDADO:	COMUNICACIÓN CELULAR – COMCEL S.A.

MAGISTRADA PONENTE:
DRA. NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia del 24 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES

Los señores JOSÉ HUMBERTO GARCÍA JAIMES, ANA JULIA SEPÚLVEDA VALDERRAMA, ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA y JUAN CARLOS OÑATE MERCADO, interpusieron demanda ordinaria laboral contra La Empresa COMUNICACIÓN CELULAR – COMCEL S.A. para que se declare que el acuerdo transaccional celebrado es nulo por existir vicio en el consentimiento a título de fuerza y se declare, que no existió solución de continuidad en el contrato de trabajo celebrado entre las partes; por lo que solicita se condene al reintegro de los trabajadores a los cargos que venían desempeñando, igual o de mayor categoría; solicitando que se condene por concepto de prestaciones sociales (cesantías, intereses a cesantías y prima de servicios), vacaciones, salarios dejados de percibir, bono de navidad, beneficio gratuito de televisión, internet y telefonía básica y tarifa preferencial en plan de celular.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones refirió:

- Que los demandantes celebraron contrato de trabajo con la empresa TELMEX COLOMBIA S.A., hoy COMUNICACIÓN CELULAR – COMCEL S.A., en las fechas: JOSÉ HUMBERTO GARCÍA JAIMES el 14 de febrero de 2005 como técnico integral de normalización con salario promedio de \$1.600.000, ANA JULIA SEPÚLVEDA VALDERRAMA el 8 de marzo de 2011 como asesora comercial con sueldo promedio de \$2.300.000, ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA el 1 de octubre de 2008 como asesor comercial unidireccional con sueldo promedio de \$1.966.655 y JUAN CARLOS OÑATE MERCADO el 12 de junio de 2012 como asesor comercial de ventas hogar con sueldo promedio de \$1.650.000.
- Que el contrato de los demandantes terminó el 29 de noviembre de 2019 debido a la presión ejercida por su empleador, exponiendo que ese día estaban

laborando normalmente; cuando de repente, fueron citados por mensaje de texto ellos cuatro junto con otro compañero JUAN CARLOS RANGEL, motivo por el cual se dirigieron a la oficina principal de la empresa, lo que les sorprendió pues solo llegó a 5 de los 8 asesores de ese momento y en ese sitio, vieron que en el segundo piso estaban los dos jefes, el jefe de la zona HERNAN DARIO RAMIREZ MUÑOZ y la jefa Regional de los Santanderes, la señora ELIANA RUIZ CARDENAS, quienes procedieron a llamarlos a uno por uno, y les iban informando que la empresa había tomado unas decisiones inesperadas, que les habían enviado la carta de despido y que hasta ese día trabajaban.

- Que a cada uno de manera individual y a puerta cerrada les manifestaron que debían firmar un documento denominado acuerdo transaccional (terminación de contrato por mutuo acuerdo), para poder recibir una indemnización, que si no lo firmaban, igual serían despedidos y no iban a recibir ninguna indemnización como la que les ofrecían el acuerdo, ni les iban a dar carta de recomendación, que saldrían como los peores vendedores y que, si firmaban el acuerdo transaccional, al día siguiente los iban a volver a contratar en condiciones similares, que no se quedarían desempleados; advirtiéndoles que cada uno tuvo que firmarlo en la oficina con los jefes a puerta cerrada, sin dejarles recibir asesoría y siendo presionados, sin dejarles conversar con sus compañeros, de manera que con el miedo a quedar desempleados procedieron a firmarlo.

- Que el 30 de noviembre de 2019 los citaron a otro distribuidor de CLARO, que vende servicios de televisión, internet y telefonía fija y móvil, MEYER MÓVILES, donde les dieron a conocer el modelo de la contratación y el esquema de pago y lo que iban a hacer en la compañía que era exactamente lo mismo que estaban haciendo en COMCEL S.A.; firmando un contrato indefinido, con la condición, que, si en dos meses no cumplían con las metas asignadas, en ese momento se acabaría el contrato por falta de cumplimiento de metas.

- Que las condiciones en la empresa MEYER MOVILES no eran ni parecidas a las que tenían en COMCEL S.A., ni en dinero ni en beneficios debido a que el gerente les cambiaba seguido las condiciones, el ambiente laboral y las ventas se pusieron pesadas y el sueldo por las comisiones no era rentable, por lo que el 6 de octubre de 2020 decidieron renunciar ALEX CONTRERAS y ANA SEPÚLVEDA, mientras que a JUAN CARLOS OÑATE y JOSÉ HUMBERTO GARCÍA les terminaron el contrato el 29 de marzo y el 30 de agosto de 2020, al primero por productividad y el segundo de mutuo acuerdo.

- Que con el despido realizado por la empresa Comunicación Celular Comcel S.A, tanto ellos como sus familias se vieron afectados económica y emocionalmente, pues las condiciones con el nuevo empleador, distaban de lejos con las que tenían con el aquí demandado y se afectaron las obligaciones adquiridas con el trabajo que tenían previamente.

La demandada COMCEL S.A., contestó a la demanda de la siguiente manera:

- Que son ciertos los hechos referentes a la existencia del contrato de trabajo, aclarando, que los cargos de los demandantes eran ASESOR COMERCIAL y que sus salarios en el último año fueron de \$828.116; advirtiéndoles que si bien los contratos de trabajo de los demandantes terminaron el 29 de noviembre de 2019, fueron en razón a los acuerdos de transacción que de forma libre y voluntaria suscribieron cada uno de ellos con mi representada y que finalizó las relaciones laborales de mutuo acuerdo, que el sentimiento de sorpresa es subjetivo y personal, señalando que en dicho documento no consta registro o constancia de lo manifestado en la demanda. Agrega que las situaciones alegadas con MEYER MÓVILES son ajenas, pues esta no hace parte del proceso y es posterior a la terminación de mutuo acuerdo.

- Se opone a las pretensiones, reiterando que los acuerdos de transacción suscritos entre mi representada y cada uno de los demandantes, a través del cual terminaron los contratos de trabajo que unía a las partes, se suscribieron

de forma libre y voluntaria por cada uno de los demandantes, sin sometimiento a fuerza o presión, es decir, libre de cualquier vicio en el consentimiento, por lo que no hay lugar a declarar nulidad alguna; resaltando que estos vicios no se presumen, deben acreditarse plenamente dentro del proceso y que la jurisprudencia ha indicado que el ofrecimiento de una bonificación para que el trabajador se acoja a un plan voluntario de retiro, no implica coacción pues está en libertad de aceptarlo o rechazarlo, por lo que debe demostrarse el vicio alegado.

- Propone como excepciones de fondo TRANSACCIÓN Y COSA JUZGADA, FALTA DE CAUSA MATERIAL, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN y BUENA FE.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1 Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia del 24 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

“PRIMERO: *Negar las súplicas de la demanda conforme a lo considerado.*

SEGUNDO: *Declarar que hay decisión ínsita respecto de las excepciones de mérito propuestas por la pasiva, conforme a lo considerado.*

TERCERO: *Condenar en costas a cargo de los demandantes y a favor de la pasiva.”*

2.2 Fundamento de la decisión

El juez a quo, fundamentó la decisión de primera instancia en los siguientes argumentos:

- Expone, que la fijación del litigio es determinar si el acuerdo transaccional suscrito por cada uno de los demandantes con las pasivas es nulo por existir vicio en el consentimiento a título de fuerza y establecer si hay lugar a ordenar el reintegro con los salarios y prestaciones dejados de percibir, así como algunos bonos propios del contrato de cada uno; alegando los actores que dicha transacción no se dio en los términos legales, pues no hubo libertad de parte de los trabajadores y se aceptó a la fuerza.

- Que lo afirmado en la demanda como hechos es una simple información, no tiene ningún rigor probatorio salvo que la parte demandada lo haya aceptado, resaltando que es carga de la prueba del demandante acreditar la existencia del vicio del consentimiento; no siendo objeto de debate la existencia de los contratos de trabajo y los extremos temporales, incluyendo que terminaron con la suscripción del acuerdo entre las partes, el cual será el principal objeto de análisis probatorio siguiendo los principios que rigen el procedimiento laboral.

- Señala, que el artículo 1500 y siguientes del Código Civil contiene los vicios del consentimiento y sus efectos, determinando la fuerza como uno de ellos; y conforme a la Sentencia SL3827 sobre un caso similar, la Alta Corte conceptuó que cuando se prueba la terminación del contrato como resultado de un vicio de consentimiento de fuerza, genera la nulidad y el pago de la indemnización previsto en la ley; de manera que, de encontrarse probada, no daría como efecto el reintegro en los términos solicitados.

- Advierte, que, en el interrogatorio de parte, el señor GARCÍA JAIMES señala que no leyó el documento, pero si lo firmó y recibió el pago planteado; los señores SEPÚLVEDA VALDERRAMA, CONTRERAS CORREA y OÑATE MERCADO si dicen haber leído y firmado el documento, que estuvieron solos en ese momento, que sí recibieron el pago planteado y que no reclamaron en su momento a COMCEL; resaltando que las manifestaciones en su propio beneficio, como que firmaron obligados, no es prueba. Finalmente resalta que el testigo

ENRIQUE GALVIS RAMÍREZ, es claro que no estuvo en el acto aunque firmara el documento como soporte.

- Indica, que frente a la configuración del vicio del consentimiento, advierte que no existe prueba más allá del dicho de los propios demandantes y lo que está contenido en el texto del documento, advirtiéndole que no se evidencia un reclamo en ese momento contra el mismo y está demostrado que posteriormente fueron contratados por otra empresa, acorde a lo propuesto, pero que las condiciones allí eran pesadas y no rentables, pero esto no quedó debidamente acreditado. Resalta así que, acorde a los dichos del interrogatorio, el acuerdo se celebró individualmente y a solas, no quedando otra prueba diferente a lo plasmado en los documentos, pero la prueba del vicio del consentimiento no se puede inferir, debe estar plenamente probada.

- Refiere que la jurisprudencia ha avalado la existencia de una bonificación por retiro, que es una suma para que el empleador acuerde la terminación del contrato de trabajo, lo cual no constituye salario aunque las partes sí pueden acordarlo, que esta es de carácter ocasional y no tiene obligación legal, es de mera liberalidad y busca compensar las consecuencias de la terminación, lo que no resulta extraño en las negociaciones entre los miembros de la relación laboral para evitar futuras controversias.

- Dio lectura al acuerdo suscrito entre las partes, donde se deja constancia de que no hubo vicio del consentimiento y que se firma de manera libre y consciente de sus efectos, no quedando demostrado los hechos alegados para declarar la nulidad propuesta, más allá de sus propias manifestaciones. Igualmente refiere que aunque no se demostró que se hubiere pactado conseguirles otro trabajo en igualdad de condiciones, estos si fueron vinculados a una empresa del mismo sector y en ese sentido habrían cumplido, evidenciando que los contratos terminaron en el año siguiente por problemas de ventas, lo cual por hechos notorios pudo derivarse de los efectos de la pandemia.

3 DE LA IMPUGNACIÓN

El apoderado de los demandantes, interpuso recurso de apelación contra lo resuelto por la *a quo*, señalando lo siguiente:

- Que no es de recibo la apreciación realizada sobre los interrogatorios de parte de los demandantes, en cuanto a que solo valoró lo dicho sobre si leyeron o firmaron el documento y cobraron, pues estos no se limitaron a ello y debieron analizarse de manera profunda, pues el interrogatorio de parte no se practica únicamente con fines de confesión sino como declaración acorde al C.G.P.; resaltando que no era posible arrimar ningún tipo de prueba que demuestre la fuerza, en cuanto quienes estaban en posición de probar son los demandados, al tener la forma de hacer grabaciones de video o audio para que todo fuera legal.

- Que es bastante indiciario y sospechoso, que la empresa aun teniendo la facultad de despedirlos por tener un contrato a término fijo, acudieran a un acuerdo transaccional que realmente ya venía firmado y sin posibilidad de negociación; además, de los testigos de la pasiva el único que sí estuvo ahí no asistió y el que sí firma como testigo dice que realmente no estuvo, por lo que no había manera real de demostrar la fuerza alegada por estas razones.

- Que la contratación con la nueva empresa no se cumplió acorde a lo pactado, pues las condiciones que se iban a garantizar cambiaron muy rápido y no fue por efecto de la pandemia.

4 ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

- **PARTE DEMANDADA:** El apoderado de la parte actora expuso que la asimetría en la relación obrero-patronal se presta para el ejercicio del poder subordinante en desmejora de la situación de los empleados y en este caso está demostrado en la medida que se suscribió un acuerdo transaccional ya prediseñado, no hubo acuerdo sino adhesión y a los cinco demandantes no les fue permitido hablar entre ellos hasta firmar, ni solicitar concepto jurídico previo bajo amenaza de despido. Que el testigo que estuvo presente no asistió y el otro afirmó no haber presenciado realmente la suscripción, por lo que no hubo debida diligencia en ese trámite. Resalta que un fuerte indicio para demostrar el vicio del consentimiento de fuerza es que la empresa es una líder mundial de telecomunicaciones, que no arrimó un video, fotografía o audio para evidenciar su actuación, no estuvieron debidamente informados del documento que estaban suscribiendo y como sucede en los precedentes de nulidad o ineficacia de traslado, debe invertirse la carga de la prueba.
- **PARTE DEMANDANTE:** El apoderado de la demandada solicitó confirmar la decisión de primera instancia, pues al momento de terminar el contrato de trabajo las partes de forma libre y voluntaria suscribieron acuerdos de transacción a través de los cuales se buscó mitigar y evitar litigios pendientes o eventuales; que en estos acuerdos no se discutieron derechos ciertos o indiscutibles, por cuanto estos se encontraban completamente cancelados y reconocidos, sin que se demostraran vicio del consentimiento en el curso del proceso. Señala que en el acuerdo hubo concesiones mutuas, solo discutiéndose formalidades como la firma de los testigos o el cambio de empleador, que no son ciertas, resaltando que vínculos laborales posteriores no son de su resorte. Advierte que la jurisprudencia ha reconocido que los ofrecimientos para acogerse a planes de retiro no son ilegales.

5 PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observa deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6 PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:

Los problemas jurídicos propuestos a consideración de esta Sala son los siguientes:

¿ Resulta procedente declarar la nulidad absoluta del acuerdo transaccional suscrito por los trabajadores JOSÉ HUMBERTO GARCÍA JAIMES, ANA JULIA SEPÚLVEDA VALDERRAMA, ¿ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA y JUAN CARLOS OÑATE MERCADO el 29 de noviembre de 2019 con su empleador COMCEL S.A. por configurarse un vicio del consentimiento?

7 CONSIDERACIONES:

El presente asunto se delimita en establecer sobre la validez del acuerdo transaccional suscrito por los trabajadores JOSÉ HUMBERTO GARCÍA JAIMES, ANA JULIA SEPÚLVEDA VALDERRAMA, ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA y JUAN CARLOS OÑATE MERCADO el 29 de noviembre de 2019 con su empleador COMCEL S.A. por configurarse vicio del consentimiento, alegando los demandantes que hubo presiones constitutivas de fuerza en su libre determinación para firmar el documento so pena de ser despedidos sin indemnización y que se les prometió un empleo en igualdad de condiciones que no se garantizó.

Al respecto, el Juez *a quo* negó las pretensiones por identificar que más allá de las propias manifestaciones de cada uno de los actores, no logra acreditarse que el acuerdo transaccional suscrito por cada uno fuera resultado de un vicio del consentimiento, carga de la prueba que les correspondía; conclusiones que son controvertidas por los demandantes en su apelación, quienes reclaman una indebida apreciación probatoria de los interrogatorios de parte y de la capacidad para demostrar hechos, frente a los indicios del comportamiento del empleador.

En el presente asunto, no se discute la existencia de sendos contratos de trabajo celebrados entre cada uno de los demandantes y la parte demandada, inicialmente con la empresa TELMEX COLOMBIA S.A., que se fusionó el 28 de marzo de 2019 con COMUNICACIÓN CELULAR – COMCEL S.A.; los cuáles finalizaron el 29 de noviembre de 2019 mediante acuerdos transaccionales suscritos por los trabajadores y cuya validez es objeto de controversia, por cuanto se afirma que fueron aceptados bajo presión.

Se ha establecido que cuando un trabajador es obligado a renunciar por los actos u omisiones del empleador que implican el incumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley como tal, y estas circunstancias son debidamente demostradas se configura el despido indirecto, lo que amerita la imposición de la indemnización por despido sin justa causa; sin embargo, en la presente demanda no se reclama esta consecuencia jurídica, sino que se invoca la ausencia plena de consentimiento que vició la manifestación del acto de renuncia voluntaria para que se declare la ineficacia de dicho acto, en aras de obtener el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando, alegando que hubo fuerza proveniente del empleador para tomar la decisión de aceptar la terminación por mutuo acuerdo.

De conformidad con el artículo 1740 del código civil, es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato según su especie y la calidad o estado de las partes; nulidad que puede ser absoluta o relativa.

La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, **son nulidades absolutas**, así como la de los actos y contratos de personas absolutamente incapaces. **Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa**, y da derecho a la rescisión del acto o contrato.

Para este caso, se trata de un alegato de nulidad relativa derivada por la existencia de un vicio del consentimiento; al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-345 de 2017 expuso: *“Tanto el Código Civil como el Código de Comercio establecen reglas específicas respecto de la nulidad, estableciendo el primero la distinción entre nulidad absoluta y nulidad relativa y el segundo, consagrando el concepto de anulabilidad como equivalente al de nulidad relativa. Una primera diferencia se configura respecto de los eventos que pueden dar lugar a la declaratoria de cada una de ellas. La nulidad absoluta se configura en aquellos casos en los que el acto es celebrado por una persona absolutamente incapaz, se encuentra afectado por causa u objeto ilícito o contraría una norma imperativa -a menos que la ley disponga otra cosa (art. 1741 C.C y art. 899 C. Co.). La nulidad relativa se presenta, por su parte, en aquellos casos en los cuales el acto se celebra por una persona relativamente incapaz o se presenta alguno de los vicios del consentimiento a saber: el error, la fuerza o el dolo (art. 1741 C.C. y art. 900 C. Co.)”*

En el presente asunto, advierte la Sala que las pretensiones incoadas se fundan en que hubo FUERZA como vicio en la conformación del consentimiento para suscribir el documento titulado: “ACUERDO TRANSACCIONAL”, cuyo contenido señala que las partes han decidido dar

por terminado de mutuo acuerdo el contrato que los unía a la finalización de la jornada laboral del 29 de noviembre de 2019, de forma irrevocable e inmediata, sin ningún tipo de sanción, indemnización o condicionamiento; señalando, que incluirán un bono de naturaleza no salarial con el pago de la liquidación final y además una suma transaccional sin incidencia salarial o prestacional, que es imputable y compensable a cualquier diferencia sobre derechos inciertos y discutibles.

Los demandantes plantean en la demanda, que al finalizar la jornada del 29 de noviembre de 2019 fueron citados a una reunión con sus superiores, siendo sorprendidos de manera individual con la comunicación de que terminaban sus contratos de trabajo y se les presentó el citado documento, alegando ser presionados a aceptar su contenido y suscribirlo, bajo la coacción verbal del señor HERNÁN DARÍO RAMÍREZ como representante del empleador, quien les indicó que era firmar o salir por la puerta de atrás, sin indemnización ni recomendación laboral, pero que si aceptaban percibirían las sumas allí discriminadas y se comprometían a conseguirle empleo en una empresa aliada.

Afirmando los actores que hubo fuerza como vicio del consentimiento para aceptar suscribir el documento de terminación por mutuo acuerdo.

Es del caso citar el artículo 1513 del Código Civil que determina: *“La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.”*

Frente a su configuración, en la citada providencia C-345 de 2017, la Corte Constitucional adopta los siguientes preceptos:

“Tanto la jurisprudencia como la doctrina han delimitado el concepto de fuerza como vicio del consentimiento. La Sala de Casación Civil, en sentencia del 30 de junio de 2011 se refirió así a la fuerza, apoyándose en su jurisprudencia previa:

*“Es que, como de vieja data lo tiene precisado la Corte, “[l]a fuerza o violencia, en la órbita de los vicios de la voluntad, **se suele definir como la injusta coacción física o moral que se ejerce sobre una persona para inducirla a la celebración de un acto jurídico.** Se ha dicho, con razón sobrada, que esta definición no traduce el verdadero vicio sancionado por el derecho, sino la causa del mismo. En realidad, la violencia es un hecho externo distinto del **temor o miedo que infunde en el ánimo de la víctima y que es el que la coloca ante el dilema de realizar el acto que se le propone** o de sufrir el mal que ya se le inflige o con el que se la amenaza, coartándole así el grado de libertad requerido por la ley para el ejercicio de su voluntad jurídica” (Cas. Civ., sentencia del 15 de abril de 1969; se subraya).*

*En ese mismo fallo, la Sala puntualizó que dicha institución “**presupone dos requisitos para la operancia de la sanción que conlleva**, cual es la invalidación del acto celebrado bajo el imperio de la fuerza: a) El primero de ellos, claramente descrito en el artículo 1513 de nuestro Código Civil mira a **la intensidad del acto violento y a la repercusión de éste en el ánimo de la víctima.** Corresponde, por tanto, al juez ponderar en cada caso esa intensidad de la fuerza y de sus efectos, atendiendo para ello a los criterios que señala el texto legal transcrito: el criterio objetivo que atiende a **la naturaleza de los hechos violentos para determinar si estos son aptos para ‘producir una impresión fuerte’** un ‘justo temor’ (vani timoris non excusat), para combinarlo con el criterio subjetivo que mira a ‘la edad, sexo y condición’ de la víctima. b) El segundo de los aludidos requisitos para que la fuerza constituya vicio*

de la voluntad, no contemplado expresamente por nuestro código, pero invariablemente tenido en cuenta por la doctrina y la jurisprudencia, consiste en **la injusticia de los hechos constitutivos de aquélla, entendiéndose como tales los que no encuentran legitimación en el ordenamiento jurídico respectivo** (...)” (las subrayas corresponden al texto original).

De las consideraciones de la Corte Suprema se desprende (i) que **la fuerza se encuentra constituida por un hecho externo que genera en su destinatario un temor o miedo** de tal naturaleza, **que lo obliga a enfrentarse a un conflicto entre actuar como se lo requieren, o verse afectado por el mal que se le está causando o con el cual se le está amenazando**. A su vez, (ii) la configuración de la fuerza como evento anulatorio requiere de la combinación de dos elementos. Un **elemento fáctico relativo a la intensidad de la actuación que se acusa como violenta, de manera que ella debe producir una impresión suficientemente fuerte atendiendo las condiciones de quien la padece**. Y un elemento valorativo que impone determinar **si la actuación que se acusa resultó injusta**. En esa dirección, la doctrina ha destacado que este vicio en su resultado implica un “temor que sobrecoge a la víctima y que la lleva a optar por una determinada disposición de sus intereses, en razón del miedo que le infunde la amenaza injusta de sufrir un mal grave, inminente e irreparable, que la hiere en su integridad personal y le ocasiona sufrimiento”. Conforme a ello se ha advertido en el pasado que dicho vicio “realmente no excluye el consentimiento, porque aquél contra quien se ejerce puede no consentir sufriendo el mal con que se le amenaza o exponiéndose a sufrirlo, pues generalmente la amenaza no es sino un intimidación”.

Ahora bien, aplicando estos preceptos al derecho del trabajo y de la seguridad social, la Sala de Casación Laboral señala en Sentencia SL2992 de 2018 pronunciamientos previos donde distinguió que “entendida la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo, resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario (...) Cosa diferente acontece **cuando el empleado ofrece o pone en consideración de su patrono la renuncia**, pues en dicha hipótesis la expresión unilateral no es rescisoria de por sí, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete un mutuo consentimiento de terminación”; de lo que se desprende que no es un acto contrario a derecho, que el empleador ofrezca al trabajador la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo pues este tiene la facultad de rechazarlo.

Prosigue la Corte recordando que “el despido del empleador no es por sí solo signo de coacción ni de ejercicio indebido de sus atribuciones que enerve la posibilidad de que el trabajador llegue a un avenimiento posterior con su patrono, ya bien para evitar un proceso ulterior o por cualquier circunstancia que lo favorezca o que consulte de modo plausible su fuero interno, siempre que la manifestación de voluntad del trabajador sea inequívoca, obedezca a su determinación libérrima, exenta de fuerza o de presiones”; resaltando que “cuando se logra demostrar un vicio del consentimiento en la renuncia de un trabajador, la cual debe ser naturalmente libre y espontánea, su efecto no corresponde a las consecuencias de un despido injusto sino a la ineficacia plena del acto viciado, lo que conduce a retrotraer los efectos jurídico del acto nulo al estado de cosas anterior a su ocurrencia y se traduce en la reivindicación de la relación de trabajo con los efectos del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo”

En cuanto al ejercicio probatorio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL3656 de 2022 resalta que la carga probatoria de demostrar la existencia de un vicio de consentimiento corresponde a quien lo alega y reitera lo indicado en SL2888 de 2019 que sobre el vicio de fuerza dice: “*debe señalarse que la impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, debe ser de tal magnitud, que la*

manifestación de la voluntad no se puede tener como libre, espontánea y natural, sino que es producto de la presión, coacción o del constreñimiento, lo cual debe quedar plenamente demostrado, y cuya carga probatoria le corresponde al trabajador por ser quien la alega”.

Así las cosas, se desprende que quien pretenda la declaratoria de nulidad relativa de la terminación por mutuo acuerdo al considerar que se ejerció sobre su voluntad una fuerza tal que le produjo un estado de temor o miedo en el ánimo que lo llevó a una coacción sobre su libertad para validar un acto que extinguía su relación laboral, debe demostrar dicha alteración para acceder a sus pretensiones.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que *“...incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”.*

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“...Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”.* A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“(...) El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”.* Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: *“...El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)”.* Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Con el fin de resolver el problema jurídico antes expuesto, la Sala observa, que dentro del expediente se aportaron como pruebas a fin de acreditar la nulidad solicitada, los siguientes:

- Interrogatorio de parte absuelto por el señor JOSE HUMBERTO GARCIA JAIMES, quien manifestó no haber leído el acuerdo de transacción suscrito el 29 de noviembre de 2019, pero que lo firmó obligado. Acepta haber recibido la suma pactada de \$19.163.986, sin que antes de la demanda hubiera reclamado a COMCEL.
- Interrogatorio de parte absuelto por la señora ANA JULIA SEPULVEDA VALDERRAMA, quien acepta haber leído el acuerdo transaccional y que lo firmó porque le tocó, por el cual recibió la suma de \$15.015.812 que era su única opción y niega que antes de la demanda hubiere reclamado directamente a COMCEL. Señala que al momento de firmar el documento, estaba sola; expone que suscribió el acuerdo porque el Ingeniero Hernán no le dio otra opción, este le dijo que era firmar el acuerdo o que salga por la puerta de atrás, que significa no poder trabajar en ninguna empresa y perder el auxilio del trabajo, sin saber cuánto tiempo tardaría en conseguir otro empleo y que le ayudarían a conseguir otro trabajo, con las mismas condiciones. Que pese a ello, nunca fue su intención renunciar, ya que gozaba de estabilidad. Expone que ese día los citaron como cualquier otro, pero los sorprendieron al pedirles que se quedaran y pasaran a un cuarto solos donde les ofrecieron el documento, advirtiéndole que trabajaban hasta ese día 29 de noviembre de 2019 y pese a que inicialmente se rehusó, buscando consultar con un familiar y un abogado, le indicaron que no podía y que firmara para que no se quedara sin trabajo, que le iban a ubicar en un aliado bajo las mismas condiciones, donde duraron un año y medio hasta que renunciaron porque no fue lo que les habían dicho.

Respecto de la justificación, advierte que la empresa había venido reduciendo los asesores y tras su salida, quedaron 3 personas de las cuáles una ejerce las mismas funciones que ellos.

- Interrogatorio de parte absuelto por el señor ALEX LEANDRO CONTRERAS CORREA, quien acepta haber leído el acuerdo presentado el 29 de noviembre de 2019 y haberlo firmado, por lo cual recibió la suma de \$13.851.424, aunque no está seguro que fuera el monto exacto con las cifras indicadas; que antes de la demanda no elevó reclamación ante COMCEL y que durante la suscripción del documento estaba a solas con el Ingeniero Hernán, quien fue el encargado de presentárselo, negando que hubiere visto o hablado ese día con el señor GALVIS RAMÍREZ. Advierte que si le pareció raro que el documento viniera ya con las firmas digitales del señor LUIS GERMAN MORALES CLAVIJO, como gerente pero a quien no conoce ni ha visto pues desde su conocimiento la encargada de gestión humana era CLAUDIA CLAVIJO, agregando que los testigos que allí señalan firmar como EDWIN YEZID nunca estuvieron presentes. Señala que no lo indicó en ese momento porque ya estaba sacado, era firmar y recibir el dinero o quedarse sin nada, estando en pleno fin de año, por eso le ofrecieron conseguirle trabajo en otra empresa y así fue, solo que no garantizaron las mismas condiciones, pero tuvieron que aceptar. Indica también que le pidieron no grabar cuando sacó el celular y que al presentarle el documento, le dijeron que era firmar pues en todo caso iba a salir del cargo, pero si firmaba le conseguía al otro día trabajo y por eso la presión derivó en aceptar el documento, sin permitirle pedir asesoría o consulta.
- Interrogatorio de parte absuelto por el señor JUAN CARLOS OÑATE MERCADO, quien refiere no haber tenido tiempo de leer el acuerdo de transacción, acepta haberlo firmado y haber recibido la suma de \$5.814.773, indicando que antes de la demanda no presentó reclamación a COMCEL. Que el documento lo suscribió en la oficina de gerencia, solo con el señor HERNAN DARIO RAMIREZ y la señora ELIANA RUIZ. Niega haberlo suscrito de manera libre y voluntaria, no estaba de acuerdo y la firmó prácticamente obligado, lo cual reclamó verbalmente por las condiciones planteadas y las razones para llegar a esa decisión. Explica que ese día, 29 de noviembre de 2019 en la oficina le llegó mensaje de que iba a haber una reunión, allá le indicaron que su contrato se iba a terminar y que tenía la opción de firmar el documento propuesto para acceder a la bonificación presentado, además que al otro día tenía un trabajo garantizado en un aliado y que no podía consultar o llamar a nadie, insistiendo que en el otro trabajo que no iba a ser directamente sino con un tercero pero con las mismas condiciones de pago, metiéndole terror sobre lo inconveniente de controvertir y no firmar.
- Testimonio rendido por EDWIN YEZID GALVIS RAMÍREZ, quien indica laborar como SUPERVISOR DE AGENTES 3 en la empresa CLARO, quien niega haber estado presente en ninguna de las reuniones donde los 4 demandantes suscribieron los acuerdos de transacción; señala que no tuvo información de la compañía sobre el proceso de terminación. Al ser cuestionado sobre porqué firma como testigo en los documentos si no estuvo presente, aclara que la información correspondiente a los excompañeros le llega a su jefe inmediato y no a él directamente, después cuando se inicia el proceso que debe imprimirse las notificaciones, ahí es donde funge como testigo de ese trámite, como parte del área de gestión humana y en lo que tiene que ver con la notificación de ese proceso. Advierte que él y su jefe inmediato solo se limitaron a dar cumplimiento a lo remitido por el nivel central de la compañía, para que se hiciera esa diligencia de comunicar esa decisión.

Conforme a esta relación probatoria, reitera la Sala, que para acceder a declarar la existencia de nulidad relativa en el acuerdo transaccional por vicios del consentimiento, los actores debieron acreditar con suficiencia la existencia de la

fuerza que alegan los constriñó para acceder a la terminación mutua del contrato.

Respecto de la valoración probatoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación N.º 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, se refiere las facultades del juez recordando que:

“no están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto (...) las decisiones se deben fundamentar en los elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”.

Igualmente, en casos como el presente, la jurisprudencia ha indicado que no existen materias susceptibles de presunción a favor del trabajador y que este debe aportar las pruebas suficientes para acreditar su dicho; así lo explica la providencia SL787 de 2021: *“Esta Corporación ha adoctrinado que los vicios del consentimiento no se pueden presumir por el juez laboral, sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que «con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso» (CSJ SL16539-2014, CSJ SL10790-2014 y CSJ SL13202-2015).”*

De manera preliminar, se advierte que del documento suscrito entre el empleador y cada uno de los trabajadores carece de anotaciones u objeciones respecto de la firma de los mismos, quienes aceptaron haberlo suscrito y en su contenido, se destaca: que las partes acuerdan de mutuo acuerdo terminar el contrato de trabajo, que el trabajador acepta declarar a paz y salvo al empleador, así como que se les reconoce una bonificación por mera liberalidad y otra suma transaccional como parte de la concertación.

Debe señalarse que conforme al artículo 64 del C.S.T. *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”*, Y acorde a la jurisprudencia citada previamente, pese a la intención del empleador para terminar el contrato de trabajo, nada impide que se convoque al trabajador para llegar a un acuerdo que impida un eventual litigio e inclusive ponerle de presente una carta de renuncia, quedando sujeto a la voluntad del trabajador si acepta o no la proposición. Por ende, situaciones como las denunciadas sobre que el empleador fue el determinador de la terminación al proponer el acuerdo, no constituye una irregularidad que permita inferir vicio del consentimiento alguno.

De otra parte, el ofrecimiento de dinero para que el trabajador acepte renunciar se constituye en una posibilidad que hace parte de la negociación provocada por el empleador, en cuanto si este decide terminar unilateralmente el contrato puede ejecutar la condición resolutoria tácita y responder por la indemnización del caso; el cual no tiene el carácter de mínimo, cierto e irrenunciable, por lo que se trata de un aspecto susceptible de conciliación. Así lo ha entendido la Sala de Casación Laboral en providencia SL115 de 2022, que dice:

*“tampoco se vislumbra que el consentimiento del promotor del proceso estuviera viciado y coartara su libertad y conciencia al habersele ofrecido una suma de dinero, como para de ahí declarar la nulidad o ineficacia de los actos que suscribió, pues **el solo hecho de ofrecerle al actor una determinada cantidad, per se, no puede calificarse como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte.** Así lo tiene definido desde antaño esta corporación, baste*

para ello citar la sentencia CSJ SL, 15 may. 2012, rad. 39288, cuando sobre el particular se precisó:

*Es criterio pacífico en la jurisprudencia laboral que **el mutuo consentimiento de dar por terminado el contrato de trabajo no «[...] exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato de trabajo. Bien puede una de las partes ofrecer a la otra una compensación en dinero o en especie para que acepte resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción o de violencia ejercida sobre la contraparte».***

No existiendo más respaldo documental referente a lo acontecido el 29 de noviembre de 2019, queda por analizar los interrogatorios de parte y testimonios; sobre el primero, conforme al artículo 191 del Código General del Proceso, para tener la confesión de parte como tal, esta requiere capacidad del confesante para hacerla y poder dispositivo del derecho resultante, que verse sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o favorezcan al contrario, que recaiga sobre hechos que la ley no exija otro medio de prueba, que sea una manifestación expresa, consciente y libre, que verse sobre hechos personales o de los que tenga conocimiento y que se encuentre debidamente probada la manifestación.

Además, la Sala de Casación Laboral ha agregado sobre la valoración de este medio de prueba que la confesión *“es indivisible y debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe, es decir que lo manifestado debe analizarse de manera integral”* (Sentencia SL552 de 2019).

Igualmente se ha advertido jurisprudencialmente que en el procedimiento laboral, el interrogatorio de parte es una actividad que busca suscitar una confesión y no pueden derivarse conclusiones de narrativas favorables emanadas de quien declara, exponiendo la Sala de Casación Laboral en providencia SL2373 de 2020:

“En lo referente a este punto debe precisarse, que el interrogatorio es solo un medio para obtener la prueba de la confesión, por ello no puede el demandante obtener un beneficio de su propia declaración, pues «bien es sabido que, en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL 51949 -2017), por ello es intrascendente realizar un análisis de lo expresado al respecto por él.

*Así las cosas, debe recordarse, como lo señaló esta corporación en la sentencia CSJ SL 4594-2019, que: [...] **la declaración de parte solo adquiere relevancia probatoria en la medida en que el declarante admite hechos que le perjudiquen o, simplemente, favorezcan al contrato (sic), o lo que es lo mismo, si el declarante meramente narra hechos que le favorecen, no existe prueba**, por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba.”*

Para este caso, tal y como resaltó el juez de instancia, los cuatro demandantes exponen su versión de lo ocurrido el 29 de noviembre de 2019 cuando se les ofreció el acuerdo transaccional y dentro de su contexto, se sintieron coaccionados por la súbita notificación de la intención de finalizar el contrato y que les indicaran que era mejor aceptar el acuerdo ofrecido, impidiéndoles pedir asesoría y condicionando una eventual ayuda laboral futura a la firma del documento. Manifestaciones que por provenir de la parte interesada no constituyen prueba alguna y no pueden ser soporte de decisión favorable.

Adicional a ello, solo acudió un declarante convocado por la parte demandada que pese a suscribir los documentos en calidad de testigo, aclaró que lo hizo como empleado encargado de asistir en el trámite de notificación a los otros trabajadores y que imprimió los documentos para su jefe, quien fue el que finalmente se reunió a

puerta cerrada con los actores; por lo que no presenció o puede dar fe de coacción alguna.

Situaciones como que finalmente los actores sí fueron vinculados al día siguiente de su terminación con otro empleador como parte del acuerdo verbal propuesto por el superior jerárquico HERNÁN DARÍO RAMÍREZ, requieren la acreditación por un medio de prueba que permita confirmar que fue parte de la negociación, lo que no sucedió.

Se debe tener en cuenta que toda decisión judicial debe estar debidamente fundada a través de la inescindible relación entre los elementos fácticos con el material probatorio que genere la suficiente persuasión de credibilidad para que se configuren y resulten aplicables los presupuestos normativos que persigue el actor; de manera que a la parte demandante le correspondía acreditar más allá de sus propias manifestaciones, la existencia del vicio del consentimiento alegado y este no es objeto de presunción alguna, ni se derivaron indicios que permitan establecer la existencia de coacción indebida para la aceptación del acuerdo de transacción, por lo que al no demostrarse conlleva a la negativa de las pretensiones propuestas.

En consecuencia, al no asistir razón en ninguno de los argumentos invocados por el apelante, se confirmará la decisión de primera instancia que negó todas las pretensiones de la demanda y se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante. Fijando como agencias en derecho a favor de la demandada, la suma de \$150.000 a cargo de cada demandante.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 24 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandante. Fijar como agencias en derecho la suma de \$150.000 a cargo de cada demandante y a favor de la demandada.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO



DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO